



CEDEC

INITIATIVE POUR L'EXCELLENCE DE LA CARRIÈRE DES AFRO-CANADIENS

**SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DES ÉTUDIANTS DU PREMIER CYCLE
UNIVERSITAIRE 2011-2012**

RAPPORT SOMMAIRE

Juin 2013

Table des matières

INTRODUCTION ET REMERCIEMENTS	4
Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens	4
Contexte	4
Partnaires	5
La Corporation de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC)	5
Le Centre de ressource de la communauté noire (BCRC)	6
<i>L'African and Caribbean Students' Network of Canada (ACSioN)</i>	6
Origine et fins de l'étude	7
Collecte de données et analyse	9
CHARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLION	10
Groupe d'âge	10
Tableau 1	10
Résidence au Québec	11
Tableau 2	11
Figure 1	11
Genre	12
Tableau 3	12
MIGRATION ET PROJETS PROFESSIONNELS	13
Après la collation des grades : intentions et aspirations	13
Tableau 4	13
Tableau 5	13
Figure 2	14
Après la remise des diplômes : la motivation professionnelle	14
Figure 3	15
COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL ET LES PROJETS	16
Expérience professionnelle	16
Tableau 6	16
Cheminement de carrière	17
Tableau 7	18
Compétences en milieu de travail : habileté linguistique	19

Figure 4	19
Tableau 8.....	20
Tableau 9.....	20
Compétences en milieu de travail : compétence en informatique	21
Tableau 10.....	21
Compétences en milieu de travail : compétences générales	21
Tableau 11.....	22
Sensibilisation aux ressources d'aide à l'emploi	22
Tableau 12.....	22
Discrimination.....	23
Figure 5	23
INTÉRÊTS DU CHOIX DE CARRIÈRE ET FORMATION D'INTÉGRATION.....	24
Figure 6	25
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS TOUCHANT LA FORMATION	26
L'élaboration des modules de formation de l'ECAC à l'intention des étudiants au premier cycle universitaire.....	26
Les prochaines démarches.....	28
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	30

INTRODUCTION ET REMERCIEMENTS

Ce rapport sommaire consigne les résultats et l'interprétation de l'analyse des données du sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire de 2011-2012 sur leurs perceptions de la transition vers le marché du travail de Montréal. Comme l'une des démarches de l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens consiste à contrer la migration des diplômés noirs de Montréal, ce rapport influencera l'élaboration de formations de perfectionnement pour les jeunes diplômés afin de faciliter l'amorce de leur carrière et leur progression professionnelle au Québec.

Les renseignements et les aperçus ci-inclus ont été fournis par les membres de l'ECAC suivants : Dorothy W. Williams du Centre de ressources de la communauté noire (BCRC), Dwight Best du *African and Caribbean Students' Network of Canada* (ACSioN), Tamara Hart du Centre communautaire Tyndale St-Georges, Velda Bourne, Karima West, et Nina Kim et Larissa Milo-Dale de la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC). L'analyse et l'interprétation préliminaires des données ont été fournies par Jan Warnke, de J W COMM INC

Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens

Contexte

Une récente étude réalisée par le consortium de l'Université McGill (MCSSEP) a révélé que le taux de chômage des Noirs de Montréal est deux fois plus élevé que celui des autres groupes ethniques. Il se situe à 13,4 % au lieu de 6,6 %. Les Noirs sont sous-représentés dans les emplois rémunérateurs : ils occupent 1,8 % des emplois en administration, 1,4 % des juges et avocats et 1,8 % des médecins (Torczyner 2001, 1997).

Au Québec, la proportion des minorités visibles chez les fonctionnaires de la fonction publique s'élevait à 10,1 % en 2004-2005 (Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, 2006). Les Noirs sont surreprésentés dans les secteurs où les salaires sont plutôt bas et les taux de chômage plus élevés, comme dans le domaine des ventes et du travail manuel (*Caribbean and African Self-Reliance International, CASRI, 2004*).

Plusieurs études mettent en évidence que même les minorités ethniques très scolarisées font face à la discrimination lorsqu'elles se cherchent un emploi au Québec (Piché, 2002; Fortin, 2002). Les diplômés universitaires noirs rencontrent des difficultés à se trouver un emploi (Flegel, 2002), connaissent un écart salarial constant par rapport à leurs collègues (Milan & Tran, 2004) et bénéficient de moins de possibilités d'avancement (Modibo, 2004). Cet enjeu a récemment fait la une des journaux lorsque la Cour supérieure du Québec a jugé la Ville de Montréal coupable de discrimination raciale systématique en ce qui a trait l'avancement. Elle lui a ordonné de changer ses pratiques et de dédommager l'urbaniste lésé (*The Montreal Gazette*, 12 juin 2013).

Depuis les années 1990, Montréal a connu l'exode constant de ses immigrants instruits issus de minorités visibles en dépit du grand nombre d'immigrants qui s'installent à Montréal en arrivant au Canada (Hou & Bourne, 2006; Symons, 2002). Après nombre de tentatives infructueuses d'intégration au marché de l'emploi de Montréal, les Noirs nés au Canada et les immigrants déménagent à Toronto. La plupart mentionnent les grandes difficultés à se bâtir une carrière satisfaisante à Montréal et la croyance que Toronto offre de meilleures perspectives de carrière (Hautin, 2008; Krahn, Derwing & Abu-Laban, 2005; Moghaddam & Perreault, 1992).

L'exode des cerveaux des jeunes diplômés vers d'autres villes produit un effet négatif sur la vitalité et la démographie de la communauté noire de classe moyenne. Dans la déclaration commune intitulée « L'Éducation au Canada – Horizon 2020 », le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) où sont représentés toutes les provinces et tous les territoires souligne le lien direct entre une population instruite, une économie du savoir dynamique et de meilleures possibilités d'épanouissement personnel pour tous les Canadiens (Statistique Canada, 2009).

L'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens a été créée en raison d'une préoccupation due au fait que l'exode des Noirs instruits et le sous-emploi continu ont un effet néfaste sur la communauté noire du Québec. Le financement de projets a depuis toujours été utilisé par les organismes communautaires et paragouvernementaux comme mesure correctrice au manque d'emploi afin d'aborder les enjeux du chômage chez les Noirs ou des travailleurs à faible revenu au Québec. Peu de ressources ont été réservées pour l'intégration des Noirs québécois possédant une scolarité universitaire dans une carrière de leur choix (Comité aviseur-jeunes, 2004). Le mandat de l'ECAC consiste à faciliter la transition vers une carrière satisfaisante localement pour ce groupe ethnique en préparant les chercheurs d'emploi eux-mêmes et les employeurs éventuels.

Partnaires

La Corporation de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC)

Étant le seul organisme au Québec dont le mandat provincial porte sur le développement économique et la mise en valeur de la main-d'œuvre, la CEDEC aide les communautés du Québec à découvrir, à évaluer et à se préparer à saisir les possibilités de développement économique, culturel et social.

La CEDEC soutient les communautés en prêtant son expertise en planification et en poursuivant sa tâche en négociant des partenariats stratégiques qui font en sorte que les plans deviennent réalité. La CEDEC, un organisme bénévole, stimule l'innovation économique afin de bâtir des communautés prospères, confiantes et tournées vers l'avenir.

Le Centre de ressource de la communauté noire (BCRC)

Le BCRC est un organisme de ressources qui renforce la capacité communautaire en fournissant du soutien professionnel aux organismes et aux individus qui en ont besoin. Le Centre s'est engagé à aider les jeunes des minorités visibles à poursuivre leurs rêves et à réaliser leur plein potentiel.

Le BCRC utilise une approche globale pour satisfaire les besoins des jeunes anglophones et le service communautaire (le projet « Holistique »). En reconnaissant que les jeunes ont plusieurs types de besoins (des besoins socioculturels et économiques et des besoins en éducation) qui doivent trouver réponse afin que les jeunes se réalisent, la stratégie holistique du Centre est graduelle et singulière. La collaboration et la démultiplication des partenariats afin de soutenir les individus, les familles et les organismes sont à la base de cette idée.

Le BCRC fournit des services de soutien innovateurs et professionnels aux individus, aux communautés et aux organismes publics et parapublics. Le Centre instaure des programmes de développement économique communautaire et des programmes socioculturels touchant la santé et l'éducation qu'il gère également.

L'African and Caribbean Students' Network of Canada (ACSioN)

Inauguré officiellement en septembre 2006 et basé à Montréal, ACSioN est le premier organisme formant la plus grande collaboration entre les étudiants aux études postsecondaires et des professionnels de descendance africaine au Canada.

Le Réseau ACSioN, grâce à un cadre organisationnel solide et un système de valeurs communes adoptées par ses conseils d'administration nationaux, ses cellules et les organismes membres, offre des programmes qui permettent aux étudiants et aux professionnels de poursuivre leur mission commune et leur vision axée sur l'excellence universitaire, socioculturelle et économique.

Le Réseau ACSioN imagine une communauté unie composée de gens de descendance africaine respectés, respectables, magnanimes, confiants et prospères dans la poursuite de la plus grande excellence et la volonté de servir la communauté.

Ensemble, la CEDEC, le BCRC et ACSioN s'efforcent de mobiliser les partenaires principaux et les parties concernées afin de freiner l'exode des jeunes noirs de Montréal. Ce partenariat vise à encourager le réseautage au sein de la communauté noire de Montréal, à améliorer le renforcement de la capacité professionnelle, à augmenter la représentation de la communauté noire au sein des travailleurs municipaux, à aider les diplômés de Montréal à trouver des emplois rémunérateurs et durables au sein de différents domaines de spécialisation qui offriront des salaires à la mesure de leur formation. Il vise également à offrir aux employeurs des professionnels très qualifiés et à réduire le taux de chômage à Montréal, particulièrement au sein de la communauté noire.

L'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens a l'intention d'encourager les diplômés noirs en particulier à rester dans la province de Québec afin de participer à la vitalité de la classe moyenne dans son ensemble et d'épauler les employeurs qui diversifieront progressivement leur main-d'œuvre. Cette initiative espère freiner l'exode des jeunes diplômés noirs en leur offrant de l'aide pour obtenir un emploi durable et satisfaisant qui est à la mesure de leur formation dans leur région. Dans la première phase actuelle du projet s'échelonnant sur 20 ans, l'ECAC a entrepris d'interroger les étudiants au premier cycle universitaire afin de mieux comprendre les facteurs démographiques, les champs d'intérêt professionnels et les projets de migration des diplômés noirs dans le but de concevoir un système de soutien qui les aidera à amorcer leur carrière et à obtenir de l'avancement professionnel; le tout afin qu'ils demeurent au Québec.

Origine et fins de l'étude

Cette étude provient de la relation entre ACSioN et le BCRC établie en 2008. Au fil des ans, le BCRC a collaboré avec ACSioN à l'élaboration d'un programme annuel d'orientation des dirigeants des mouvements d'étudiants noirs afin de les renseigner sur le profil historique de Montréal et les communautés noires montréalaises (il faut prendre note que 93 % des Noirs vivant au Québec demeurent dans la région métropolitaine de Montréal : Statistique Canada, 2006). Grâce à cette collaboration, le BCRC a eu le privilège de rencontrer des étudiants au premier cycle universitaire dynamiques qui étaient engagés dans des mouvements étudiants au sein des universités et qui désiraient faire carrière à Montréal.

Avec le temps, il est devenu évident que, malgré leur enthousiasme initial, plusieurs diplômés se sont retrouvés incapables d'obtenir un emploi dans leur domaine dans la ville. Le BCRC était préoccupé par le départ de la région de ces jeunes adultes instruits. ACSioN avait la même préoccupation parce que les anciens étudiants quittaient souvent la ville avant de pouvoir devenir mentors auprès des plus jeunes étudiants membres de l'organisme. Conscient des difficultés de la communauté noire à assurer la viabilité de ses propres établissements, à bâtir des voisinages dynamiques et à soutenir la croissance économique, le BCRC a approché la CEDEC en 2009 en lui présentant une demande ayant pour but de créer une initiative commune devant contenir cet exode.

En 2010, la CEDEC a mobilisé ses ressources afin de soutenir un comité appelé « *Black League Graduate* ». Ce comité était composé de plusieurs bénévoles issus de la communauté et de dirigeants issus du BCRC, de l'ACSioN et de la communauté noire de Montréal. Le comité a conçu des plans leur permettant d'avancer ensemble, dont des plans consistant à sonder l'opinion des étudiants universitaires sur leur désir

de demeurer dans la ville et leur disposition à participer à une formation portant sur la progression professionnelle.

À l'automne 2010, le BCRC obtenait un stagiaire de l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia afin d'établir à nouveau des relations avec les organismes œuvrant pour la communauté noire et pour promouvoir le sondage. Le comité, alors baptisé « *Black Graduate's Initiative* », continue à établir un échéancier au cours des premiers mois et à concevoir des plans pour obtenir du financement externe.

En mars 2011, l'appellation du comité devint ECAC ou Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens et des efforts furent dirigés vers la création d'un logo distinctif à utiliser pour la promotion et les communications avec les membres de l'ACSioN et la communauté dans son ensemble. Au cours des discussions de ce comité au printemps 2011, un temps considérable fut investi dans l'élaboration du premier sondage à l'intention des étudiants au premier cycle universitaire qui devait être effectué à l'automne de la même année. Le public cible a commencé à répondre au sondage en septembre 2011.

En mars 2012, la CEDEC a publié un article sur son site Web sur les difficultés que « Tamara », une Montréalaise issue de la communauté noire (dont la véritable identité n'est pas divulguée dans le but de protéger sa vie privée), rencontre au cours de sa recherche d'emploi. Les articles ont donné aux lecteurs un aperçu de la complexité lorsque vient le temps de se trouver un emploi satisfaisant à Montréal et de la frustration vécue par une femme noire très qualifiée et expérimentée dans son domaine.

Vers la fin de l'année scolaire 2011-2012, ACSioN a donné un coup de collier grâce à ses relations avec diverses associations étudiantes dans le but d'augmenter le nombre de participants au sondage ciblant les étudiants au premier cycle universitaire. Ces efforts ont porté leurs fruits et la taille de l'échantillon désirée a été atteinte et elle a même surpassé les attentes. Le sondage a recueilli des données d'un échantillon d'environ 100 étudiants noirs fréquentant le premier cycle universitaire, une tranche de population que les études de migration précédentes peuvent avoir oubliée en raison de son caractère fluctuant et marginal.

Depuis le printemps 2012, les ressources de l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens se sont concentrées sur la préparation de l'analyse des données recueillies grâce au sondage des étudiants au premier cycle universitaire effectué en 2012. Elles ont également servi à établir une série pilote d'ateliers de perfectionnement professionnel pour les étudiants noirs du premier cycle universitaire et les nouveaux diplômés, à préparer un sondage similaire pour les étudiants de l'année scolaire 2013-2014 et à planifier la publication des constats du premier sondage à l'automne 2013.

Collecte de données et analyse

Le sondage conçu par l'ECAC comportait 34 questions catégoriques et ouvertes en anglais consignées sur support électronique auxquelles les étudiants pouvaient répondre grâce à une application nommée *Survey Monkey*. Grâce à une sollicitation directe des étudiants et à la publicité faite sur le campus, l'équipe étudiante d'ACSioN a ciblé les étudiants noirs de descendance africaine du premier cycle universitaire de l'Université Concordia, de l'Université McGill, de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de l'Université de Montréal et de l'École du Barreau. Une fois que les candidats avaient confirmé leur descendance africaine, l'équipe d'ACSioN les incitait à répondre au sondage en ligne, soit seul soit avec l'aide d'un membre de l'équipe.

Les données recueillies par la fonction d'analyse de *Survey Monkey* et les données transférées aux programmes d'analyse statistique SPSS et Microsoft Excel ont été utilisées pour créer les tableaux et les figures illustrant les résultats obtenus.

Les principaux résultats du sondage se retrouvent dans les 17 tableaux et figures de ce rapport. Ensemble, ils reflètent les attitudes, les convictions et les aspirations des étudiants au premier cycle universitaire qui fréquentent les établissements d'enseignement universitaires de Montréal entre septembre 2011 et février 2012. À des fins de clarté, les constats sont présentés selon leur valeur envers l'étude. Le constat principal de chaque groupe de tableaux ou de figures question est résumé. Les remarques viennent offrir une meilleure interprétation des résultats et sont suivies de recommandations visant à individualiser les modules de formation de progression professionnelle.

CHARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLION

Groupe d'âge

L'âge des sujets interrogés a été consigné afin de déterminer l'étape de la carrière des individus et finalement afin de comparer cette étude aux études existantes ou éventuelles sur les jeunes, les étudiants au premier cycle universitaire ou la migration des étudiants ayant des études universitaires supérieures.

Tableau 1

À quel groupe d'âge appartenez-vous?		
Choix multiples	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
De 17 à 20 ans	15,7 %	14
De 21 à 29 ans	60,7 %	54
De 30 à 35 ans	18,0 %	16
36 ans et plus	5,6 %	5
	Réponses obtenues	89

CEDEC ACCE Undergraduate Student Survey, 2011-2012. Montreal, QC, Canada.

Remarque :

Près des trois quarts des sujets interrogés (76,4 %) étaient âgés de moins de 30 ans, soit l'âge habituel des étudiants au premier cycle universitaire. Le fait qu'environ un quart des sujets interrogés était âgé de plus de 30 ans suggère un retour aux études dans le but d'obtenir de l'avancement professionnel ou un changement de carrière.

Considération du module :

Les formateurs devraient tenir compte de la fourchette d'âge du groupe et de leurs expériences professionnelles afin d'inclure les expériences pertinentes en milieu de travail que les participants peuvent partager les uns avec les autres.

Résidence au Québec

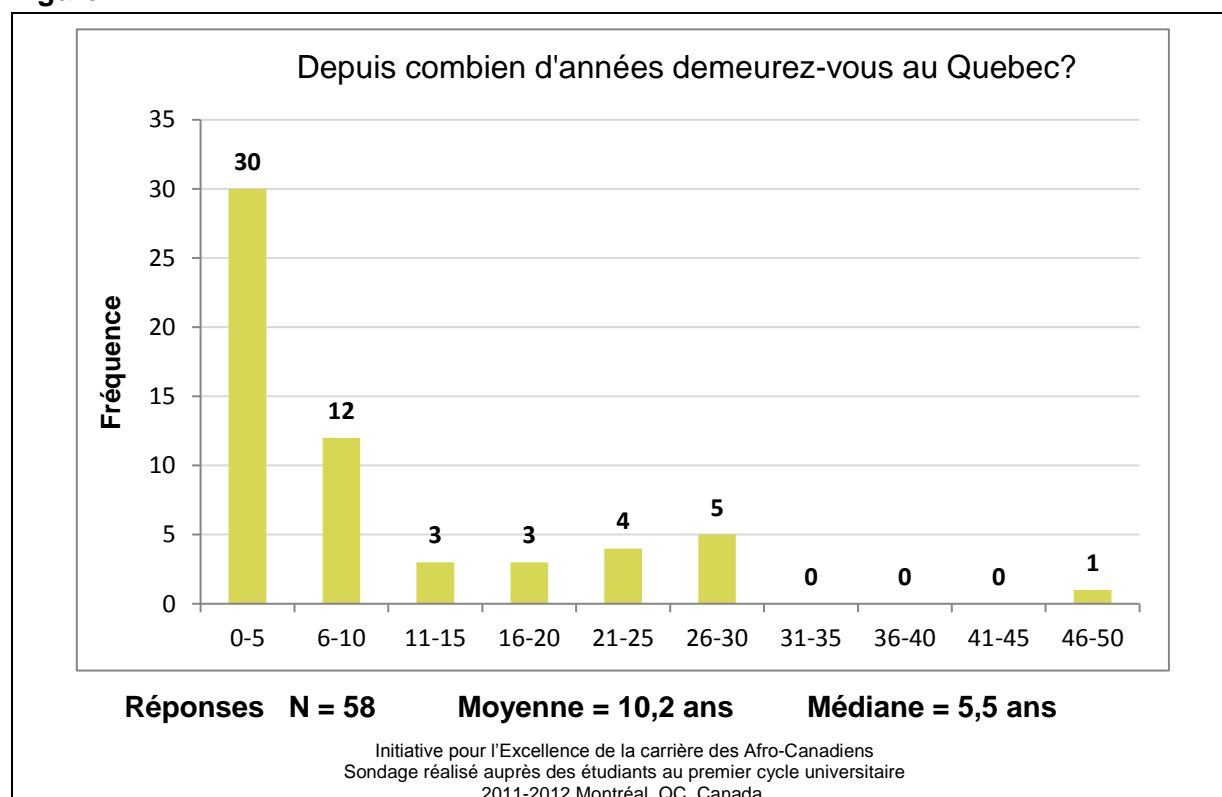
Les sujets interrogés ont été priés d'indiquer leur lieu de résidence et la durée de leur résidence à Montréal ou au Québec afin d'évaluer leur familiarité et leurs liens à la ville ou la culture montréalaise.

Tableau 2

Demeurez-vous dans la région métropolitaine de Montréal?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui	94,5 %	86
Non	5,5 %	5
	Réponses obtenues	91

Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens
Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire
2011-2012 Montréal, QC, Canada.

Figure 1



Remarque :

Comme l'illustre la figure ci-dessus, **environ 95 % des sujets interrogés ont élu résidence dans la région métropolitaine de Montréal**, ce qui est cohérent avec d'autres études démontrant que 93 % des Noirs qui vivent au Québec résident dans la région métropolitaine de Montréal (Statistique Canada, 2006), renforçant ainsi le centre d'attention de l'ECAC dans cette région.

La durée moyenne de résidence au Québec des sujets interrogés s'élevait à 10,2 ans. **La moitié des sujets interrogés demeurent au Québec depuis plus de 5,5 ans.** D'autres résultats, omis ici, indiquent **qu'environ 60 % des sujets interrogés sont nés au Canada (la moitié au Québec et l'autre moitié dans d'autres provinces, et 40 % sont nés à l'étranger).**

Considération du module :

La formation devrait tenir compte que près de 70 % des étudiants sont nés dans d'autres provinces canadiennes ou à l'étranger. Une révision des aspects pertinents et du contexte commercial, politique et multiculturel unique au Québec peut se révéler utile.

Genre

Le sondage a voulu déterminer la répartition par sexe au sein de l'échantillon afin de pouvoir la comparer à d'autres études et d'autres statistiques. Il voulait également tenir compte de la différence entre les genres comme facteur influençant le choix de carrière.

Tableau 3

Quel est votre sexe?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Homme	37,1 %	33
Femme	62,9 %	56
	Réponses obtenues	89
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Remarque :

Comme illustré, le ratio homme femme chez les sujets interrogés correspond à 60:40. Cette proportion vient confirmer la validité de l'échantillon. Elle reflète le ratio homme femme chez les étudiants au premier cycle universitaire au Canada (Statistique Canada, 2009).

Considération du module :

Les formateurs doivent garder à l'esprit qu'une grande proportion des sujets interrogés sont des femmes dont les intérêts et les préoccupations envers leur cheminement de carrière et le milieu de travail diffèrent de leur pendant masculin et qu'ils devraient adapter la formation en conséquence.

MIGRATION ET PROJETS PROFESSIONNELS

Après la collation des grades : intentions et aspirations

Plusieurs questions sur les projets après la fin des études furent posées aux étudiants afin de déceler leur intention de migrer. Les questions suivantes furent posées aux étudiants :

- 1) Êtes-vous contraint à quitter le Québec à la fin de vos études (par exemple à cause des clauses de leur bourse)?
- 2) Pensez-vous rester au Québec après l'obtention de votre diplôme?
- 3) Espérez-vous amorcer votre carrière au Québec?

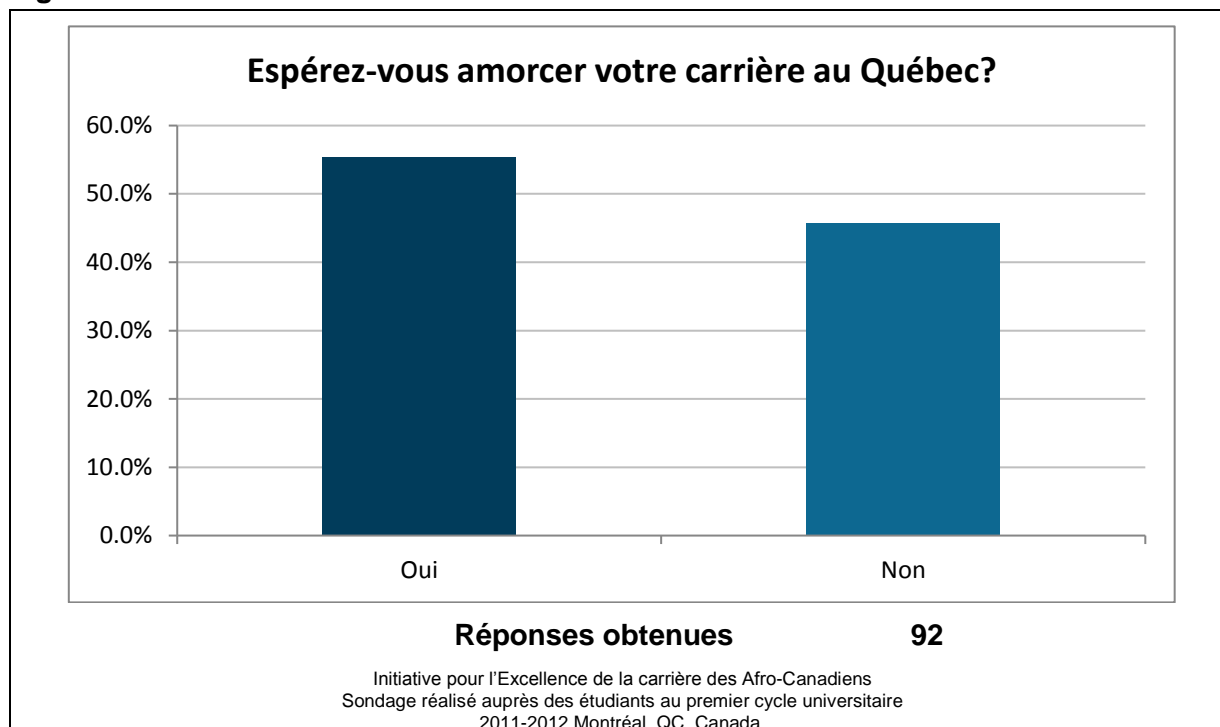
Tableau 4

Êtes-vous contraint à quitter le Québec à la fin de vos études?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui	6,5 %	6
Non	93,5 %	86
	Réponses obtenues	92
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Tableau 5

Prévoyez-vous demeurer au Québec après la collation des grades?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui	40,2 %	37
Non	14,1 %	13
Je ne sais pas encore	47,8 %	44
	Réponses obtenues	92
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Figure 2



Remarque :

Comme illustré dans le tableau 5, seulement 14 % des sujets interrogés ont fait connaître leur intention de quitter le Québec après la remise de diplôme, y compris les six qui y étaient contraints. Donc, **la grande majorité (86 %) des étudiants ont l'intention de rester à Montréal ou sont indécis**. Interrogés sur leurs projets touchant leur carrière au Québec, indiquant ainsi un engagement à long terme envers la province, les sujets interrogés ont fourni des réponses presque réparties en parts égales : **55,4 % prévoient que leur carrière se déroulera au Québec** (Figure 2, ci-dessus).

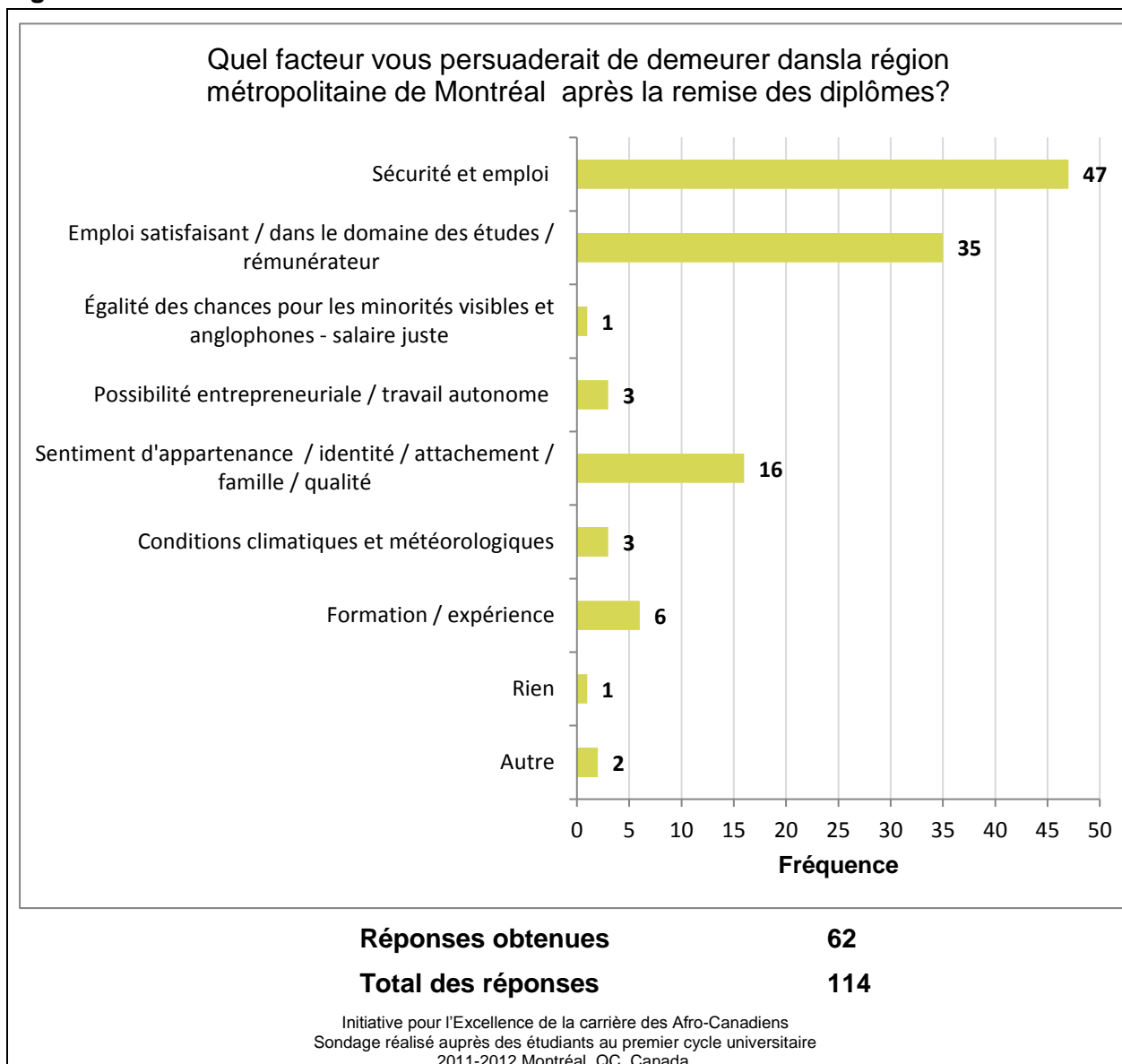
Considération du module :

Étant donné que près de 86 % des étudiants noirs interrogés envisagent de rester au Québec, ce moment est le plus propice pour aborder les préoccupations qui influenceront bientôt leur décision d'aller travailler ailleurs. Même si plusieurs étudiants n'ont pas de plan de carrière à long terme au Québec, l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens espère améliorer ces probabilités en offrant du soutien pour de bonnes bases professionnelles.

Après la remise des diplômes : la motivation professionnelle

Pour une meilleure compréhension des raisons les poussant à aller travailler à l'extérieur, les participants se sont vus demander ce qui les persuaderait de rester à Montréal. Les sujets interrogés ont donné 114 réponses qui ont été codées en neuf catégories principales pour rester dans la région métropolitaine de Montréal.

Figure 3



Remarque :

Parmi les 144 raisons données qui encouragent les participants à rester à Montréal, **41,2 % font référence à la « sécurité d'emploi »** et **31 % se disent préoccupés par « un emploi rémunérateur et satisfaisant dans leur domaine d'étude »**. La troisième réponse la plus populaire consistait au « sentiment d'appartenance, l'identité, l'attachement, la famille et comptait pour 14 %.

Considération du module :

Les formations doivent aborder les préoccupations touchant la sécurité d'emploi et l'emploi satisfaisant et rémunérateur. Les étudiants auront tout avantage à découvrir quels employeurs peuvent fournir un emploi qui peut alimenter un sentiment d'appartenance et un sens, explorer des carrières appartenant à leur domaine d'études ou non et soupeser les salaires et la qualité de vie.

Les possibilités entrepreneuriales à Montréal ne font pas partie des éléments persuasifs pour la grande majorité. Les formateurs voudront peut-être aborder ce sujet et fournir des ressources ou des renseignements pertinents que le groupe ne connaît peut-être pas.

COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL ET LES PROJETS

Expérience professionnelle

Le tableau suivant fournit la liste des industries où les étudiants ont acquis leur expérience professionnelle, soit dans un emploi salarié ou bénévole. Cette question acceptait les réponses libres et les résultats ont été regroupés en catégories.

Tableau 6

Dans quelle industrie avez-vous travaillé?		
Industrie	Nombre de réponses	Pourcentage de réponses
Affaires, gestion, finance, marketing, ventes	67	32 %
Service à la clientèle	34	16 %
Organismes internationaux, humanitaires, sans but lucratif ou communautaire	25	12 %
Éducation	19	9 %
Politique, gouvernement	13	6 %
Hébergement, tourisme, immobilier	12	6 %
Soins de santé	12	6 %
Construction et secteur manufacturier	7	3 %
Informatique, technologie de l'information, gestion de systèmes d'information	5	2 %
Art, mode, culture	5	2 %
Autre	5	2 %
Transport, entreposage	4	2 %
Industrie primaire et extractive	3	1 %
	Réponses obtenues	76
	Total des réponses	211
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Remarque :

Un total de 211 industries a été énuméré par les sujets interrogés, soit 76 des 92 sujets initiaux, indiquant que la plupart des participants avaient travaillé dans plus d'une industrie. **La plupart (32 %) ont travaillé dans un des aspects reliés aux affaires, à la gestion, à la finance, au marketing et aux ventes. Le service à la clientèle (16 %) et le travail humanitaire ou communautaire (12 %) composent la deuxième plus grande catégorie.** Le secteur de l'éducation et le travail politique ou gouvernemental figurent parmi les employeurs. Les trois quarts des sujets interrogés ont indiqué que ce travail leur a enseigné des compétences les aideront dans leurs carrières.

Considération du module :

La formation devrait faire en sorte que ces étudiants utilisent leur expérience qu'ils mettront en valeur dans leur recherche d'emploi dans la région en utilisant des curriculums vitae individualisés, des références de travail convaincantes et des techniques d'entrevue qui mettent en valeur au maximum les compétences qu'ils ont acquises.

Cheminement de carrière

Les étudiants ont indiqué quelles étaient les industries où ils souhaitaient travailler après la remise des diplômes. Ces informations fourniront davantage de détails qui aideront à individualiser les stratégies d'amorce de carrière que le simple fait de prendre en note les programmes d'études des étudiants. Ceci éclairera également l'ECAC sur le choix d'employeurs qui participeront aux prochaines phases du projet. Encore une fois, cette question acceptait les réponses libres et les résultats ont été regroupés en catégories ci-dessous.

Tableau 7

Dans quelle industrie souhaiteriez-vous vous trouver un emploi?		
Industrie	Nombre de réponses	Pourcentage de réponses
Affaires, gestion, finance, marketing, administration	14	25%
Politique, gouvernement, développement communautaire	9	16 %
Organismes internationaux, humanitaires, sans but lucratif	7	13 %
Ingénierie, recherche et développement	5	10 %
Éducation, sciences sociales	5	10 %
Informatique, technologie de l'information, gestion de systèmes d'information	4	7 %
Hébergement, tourisme, immobilier	4	7 %
Art, mode, culture	3	5 %
Droit	3	5 %
Soins de santé	1	2 %
	Réponses obtenues	48
	Total des réponses	55
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Remarque :

Un peu plus d'un tiers (36,5 %) des sujets interrogés espèrent poursuivre leur carrière dans la même industrie où ils ont acquis leur expérience de travail avant ou pendant leurs études alors que les deux tiers restants (64,4 %) cherchent à faire carrière dans une industrie différente où ils n'ont peut-être aucune expérience ou relation.

Un quart des sujets interrogés veulent travailler dans les domaines des affaires, que ce soit la gestion, la finance ou le marketing. La plus grande catégorie suivante est composée du travail dans les fonctions publiques fédérale et provinciale ou l'administration municipale. Ces résultats indiquent un intérêt envers les grands organismes établis qui offrent des pratiques normalisées en matière d'emploi et peut-être une sécurité d'emploi.

Considération du module :

Il faut souligner que seulement 48 des 92 sujets interrogés ont choisi de répondre à cette question, ce qui indique peut-être une incertitude envers les possibilités d'embauche et les projets d'avenir. Comme tel, le travail des formateurs devrait tenir compte des incertitudes et de l'ouverture du groupe et il devrait comprendre des conseils sur le choix d'une carrière appropriée. En plus d'être élaboré à partir de l'offre et la demande du marché du travail, celui-ci devrait mettre en évidence les possibilités régionales dans les catégories des affaires et du service public.

Compétences en milieu de travail : habileté linguistique

Quelques questions ont abordé l'aisance des étudiants avec les langues. Une question intéressante touchait leur habileté à utiliser le français et l'anglais dans le milieu de travail, ce qui est souvent un facteur dissuasif de la recherche d'emploi à Montréal (Hautin, 2008).

Figure 4

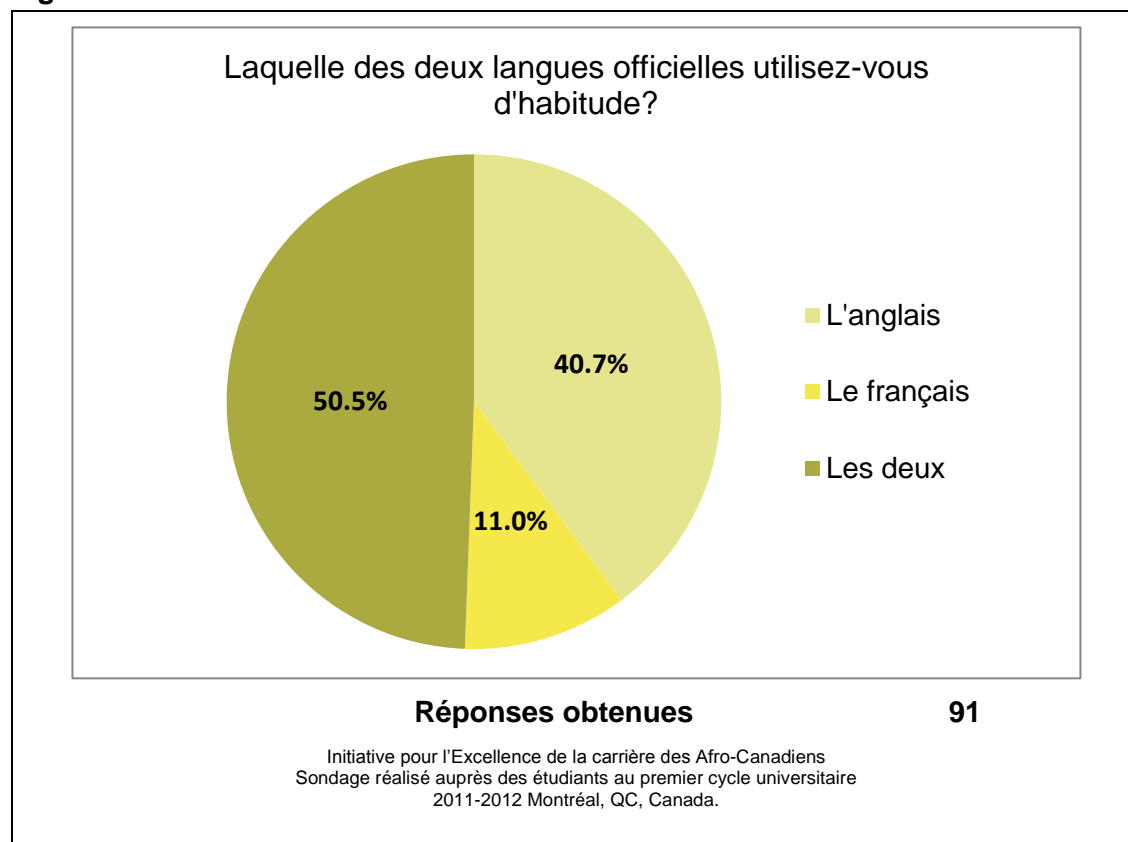


Tableau 8

Votre connaissance du français est-elle un obstacle à votre embauche?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Dans une grande part	14,9 %	11
Un peu	24,3 %	18
Pas du tout	60,8 %	45
	Réponses obtenues	74
Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.		

Tableau 9

Votre connaissance de l'anglais est-elle un obstacle à votre embauche?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Dans une grande part	2,7 %	2
Un peu	1,4 %	1
Pas du tout	95,5 %	70
	Réponses obtenues	73
Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.		

Remarque :

La Figure 4 illustre que près de la moitié des sujets interrogés utilise régulièrement les deux langues officielles (l'anglais et le français). Cependant, comme l'illustre le Tableau 8, **près de 40 % des sujets interrogés croient que leurs compétences en français n'atteignent pas le niveau que les employeurs du Québec recherchent.** Seulement 4 % étaient préoccupés par leur niveau de compétences linguistiques en anglais.

Considération du module :

Comme le bilinguisme et plus particulièrement la capacité de parler le français sont très importants pour toute recherche d'emploi au Québec, la formation en avancement de carrières devrait mettre l'accent sur l'amélioration continue des compétences en français écrit et oral au niveau de français utilisé dans le secteur ou l'industrie visés par le participant.

Compétences en milieu de travail : compétence en informatique

Une gamme de compétences est requise dans le milieu du travail, y compris une familiarité avec l'informatique. Bien que la plupart des étudiants utilisent un ordinateur pour réaliser leurs devoirs et établir des relations sur les médias sociaux, certains employeurs peuvent utiliser des logiciels spécialisés de l'industrie ou spécifiques à leur entreprise.

Tableau 10

Votre niveau de compétences en informatique est-il un obstacle à votre embauche?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Un grand obstacle	4,1 %	3
Un peu un obstacle	6,8 %	5
Pas du tout un obstacle	89,9 %	65
	Réponses obtenues	73

Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens
Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire
2011-2012 Montréal, QC, Canada.

Remarque :

Près de 90 % des sujets interrogés sont persuadés que leur niveau de compétences en informatique est adéquat pour se trouver un emploi. Seulement 10 % des sujets interrogés considèrent leur compétence en informatique comme étant « un peu un obstacle » ou « un grand obstacle » à l'embauche. Cependant, 20 % des sujets interrogés ont choisi de ne pas répondre à cette question, indiquant peut-être une incertitude concernant les exigences actuelles de leurs futurs employeurs.

Considération du module :

Ces étudiants s'évaluent comme très compétents en informatique. La formation devrait encourager les étudiants à effectuer des recherches et à mettre à niveau leurs compétences en informatique si nécessaire afin de mieux correspondre aux compétences exigées dans l'emploi qu'ils souhaitent obtenir. Ceci constituera un élément supplémentaire à mettre en valeur sur leur curriculum vitae et leur entrevue au cours de leur recherche d'emploi.

Compétences en milieu de travail : compétences générales

Afin d'obtenir une impression générale des perceptions des étudiants sur le sentiment d'être prêt à commencer leur recherche d'emploi et la confiance en leurs compétences, les participants ont dû évaluer s'ils pensaient que leur niveau de compétences actuel plairait aux employeurs,

Tableau 11

Avez-vous l'impression que vos compétences sont prisées sur le marché du travail actuel?		
Choix de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Dans une grande part	58,1 %	43
Un peu	36,5 %	27
Pas du tout	5,4 %	4
	Réponses obtenues	74
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Remarque :

Comme illustré dans le Tableau 11, **environ 60 % des sujets interrogés sont persuadés que les compétences qu'ils ont acquises jusqu'à ce jour seront souhaitées par les employeurs éventuels.** L'autre 40 % se sent moins préparé. Comme ce fut le cas avec la question précédente, un nombre relativement élevé de participants ont refusé de répondre à la question, suggérant une incertitude.

Considération du module :

La formation devrait mettre l'accent sur le transfert des compétences déjà acquises à une variété de possibilités d'emploi en sensibilisant les étudiants sur la possibilité de faire valoir ses compétences sur le marché du travail et aussi d'attirer l'attention sur les écarts de compétence.

Sensibilisation aux ressources d'aide à l'emploi

Les diplômés qui cherchent à démarrer leur carrière dans la région devront profiter de toutes les ressources qui peuvent les rapprocher de leurs premiers emplois. Les participants ont dû évaluer leur familiarité avec ce genre de services et puis répertorier les ressources qu'ils comptent utiliser.

Tableau 12

Connaissez-vous les ressources d'aide à l'emploi offertes dans votre région?		
Choix multiples	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui	44,6 %	33
Non	55,4 %	41
	Réponses obtenues	74
<small>Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens Sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire 2011-2012 Montréal, QC, Canada.</small>		

Remarque :

Comme illustré dans la Tableau 12, **un peu moins de la moitié des sujets interrogés connaissent les ressources d'aide à l'emploi de leur région.** Les ressources répertoriées par les étudiants se classent dans les catégories suivantes : les centres de placement universitaires, les guichets d'emploi gouvernementaux et les répertoires d'emplois sur le Net (par exemple : Craigslist, IBM).

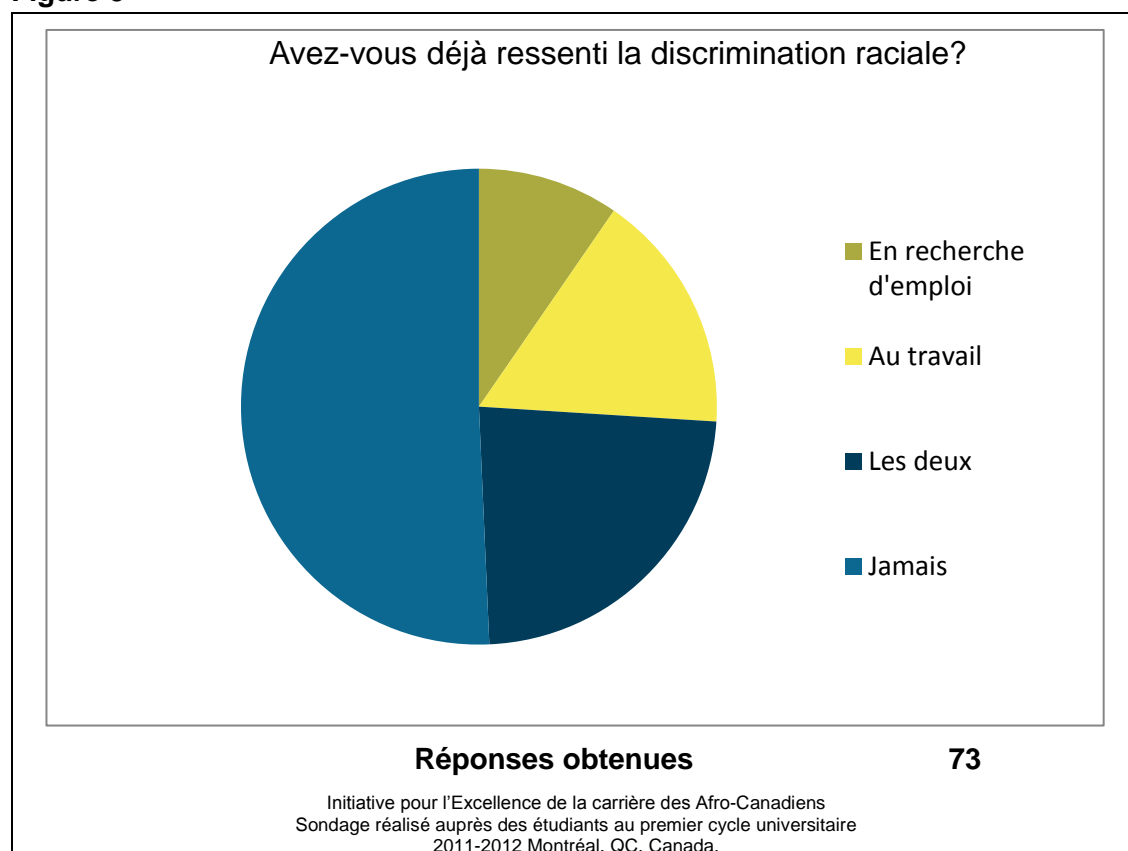
Considération du module :

Informer les participants de l'existence d'une gamme de ressources utiles d'aide à l'emploi dans leur région, y compris les agences de placement, les groupes de réseautage, les activités des anciens diplômés, le mentorat, etc.

Discrimination

Préparer les étudiants à la discrimination raciale qu'ils peuvent rencontrer dans le marché du travail local sera au cœur des modules de préparation à la carrière créés par l'ECAC. Le but ultime de la formation consiste à fournir aux diplômés universitaires noirs des connaissances, des outils et à soutenir l'intégration en milieux de travail qui ont peut-être usé de pratiques discriminatoires à l'embauche et à la promotion. Dans cette première phase, les sujets interrogés ont simplement indiqué ou non s'ils avaient connu de la discrimination en milieu de travail.

Figure 5



Remarque :

La moitié des sujets interrogés ont indiqué qu'ils avaient vécu de la discrimination raciale - soit en recherche d'emploi, en emploi ou dans les deux situations. La deuxième moitié des sujets interrogés ont rapporté qu'ils n'avaient jamais vécu de discrimination raciale. Environ 20 % des 92 participants ont choisi de ne pas répondre, peut-être un reflet des choix de réponses limités prévus au sondage. Cette question sera développée et elle sera raffinée dans les prochains sondages.

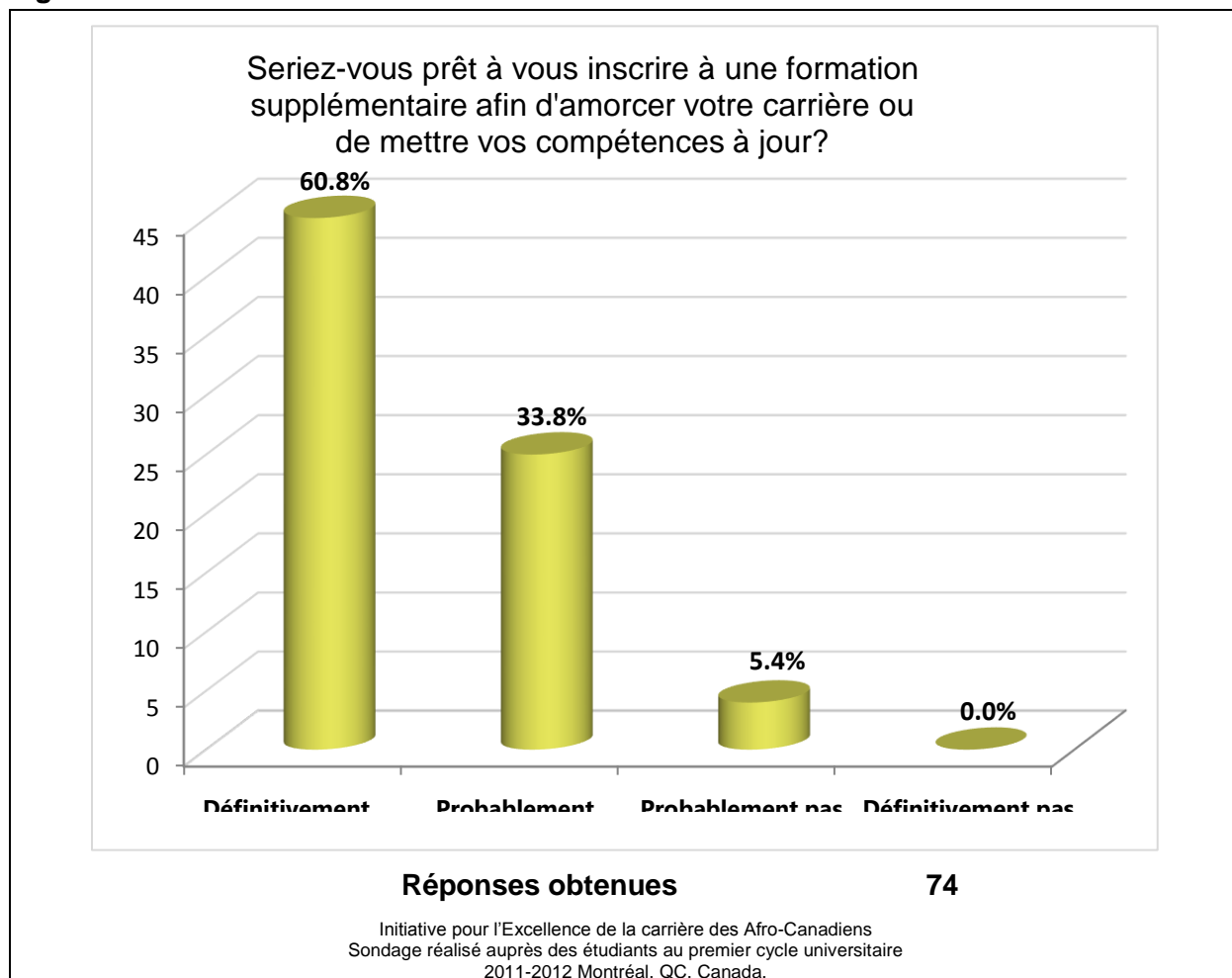
Considération du module :

La formation professionnelle devrait sensibiliser davantage le groupe à la discrimination en milieu de travail (les situations fréquentes, l'expérience typique, etc.) Étant de jeunes travailleurs occupant des emplois étudiants, des emplois à temps partiel ou des postes bénévoles, plusieurs n'ont pas vécu d'écart salarial ou ne se sont pas vus accorder une promotion que consignent les études sur les Noirs qui poursuivent leur carrière à Montréal. Partager ses stratégies pour faire face à la discrimination raciale en milieu de travail, pour corriger les procédures, pour promouvoir des approches personnelles et interpersonnelles, pour des moyens de gérer le stress créé par les expériences discriminatoires sera d'une aide précieuse aux diplômés noirs.

INTÉRÊTS DU CHOIX DE CARRIÈRE ET FORMATION D'INTÉGRATION

La deuxième phase de l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens comprend l'individualisation des modules de formation en carrières destinés à soutenir l'insertion des diplômés noirs dans la carrière de leur choix à Montréal. L'un des principaux objectifs du sondage des étudiants au premier cycle universitaire consistait à déterminer si la clientèle cible démontrait un intérêt quelconque à participer au programme. Les réponses à la question « Seriez-vous prêt à vous inscrire à une formation supplémentaire pour amorcer votre carrière ou mettre à jour vos compétences? » sont illustrées par la Figure 6 ci-dessous.

Figure 6



Remarque :

Parmi les 74 réponses obtenues pour cette question, 70 ou **95 % des sujets intéressés ont indiqué qu'ils s'inscriraient « très certainement » ou « probablement » à une formation supplémentaire pour les aider à les amorcer une nouvelle carrière.** Les sujets interrogés souhaitent manifestement participer à un programme qui augmente leurs chances de succès professionnel. Ces étudiants reconnaissent la valeur potentielle d'une sensibilisation supplémentaire à la carrière et l'acquisition de compétences leur permettant d'effectuer la transition des études au marché du travail.

Considération du module :

Ces résultats révèlent que la perception des étudiants sur l'utilité d'une telle formation améliore leurs chances de trouver un emploi satisfaisant après la remise de diplômes. Les animateurs peuvent présumer que les participants au module auront une motivation personnelle pour être présents aux séances.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS TOUCHANT LA FORMATION

Les résultats de ce sondage suggèrent que les étudiants noirs de premier cycle universitaire de Montréal s'attendent à poursuivre un cheminement de carrière approprié dans leur champ d'études en s'intégrant en douceur dans la structure sociale et dans le travail chez leur employeur. Cependant, un important corpus de recherche sur l'intégration en emploi des Afro-Canadiens, les pratiques actuelles, les préjugés raciaux et ethniques systématiques sur le marché du travail laisse présager que cette cohorte d'étudiants devra possiblement faire face à des défis particuliers que leurs pairs n'ont pas nécessairement connus (Williams, 1989, 1997; Henry & Tator, 2002, 2005; Agocs & Jain, 2001).

Les diplômés noirs, comme précisé à la section « Contexte » de ce rapport, constatent qu'ils ont moins de possibilités que leurs pairs dans la province de Québec, ce qui les amène à chercher un emploi à l'extérieur du Québec et à accepter les offres qu'ils reçoivent. L'ECAC fonctionne selon la prémisse que cette situation doit changer et pose comme postulat qu'une communauté noire montréalaise forte doit influencer positivement les possibilités économiques afin d'augmenter sa participation et la croissance économique.

Ce portrait des perceptions, des souhaits et des attentes des étudiants noirs au premier cycle universitaire révèle un groupe d'individus talentueux et engagés qui sont disposés à accroître leur développement professionnel à ce stade de leur carrière. Ils reconnaissent la valeur de l'orientation professionnelle comme formation complémentaire et de l'expérience qu'ils ont acquise à l'université et dans des postes salariés et bénévoles. Presque tous les étudiants interrogés ont démontré un intérêt envers la formation sur l'avancement professionnel et le début carrière afin d'augmenter leur chance d'obtenir un emploi durable, satisfaisant et à la hauteur de leurs compétences.

L'élaboration des modules de formation de l'ECAC à l'intention des étudiants au premier cycle universitaire

Thèmes

En 2012, l'ECAC a répertorié des ensembles de thèmes en orientation de carrière qu'elle croyait pertinent d'aborder avec les étudiants noirs montréalais fréquentant le premier cycle universitaire :

Élaboration du profil de la personnalité : tirer parti de ses forces, établir des relations avec ses pairs et des mentors, gérer le stress, créer un réseau de soutien à l'extérieur du bureau

Gestion des relations professionnelles et règles en milieu de travail : sentiment de conscience professionnelle, les limites à respecter, adapter ses comportements pour améliorer les relations professionnelles avec ses collègues, ses superviseurs et les

clients, la coopération et le travail d'équipe, comprendre et gérer les intrigues de bureau et travailler dans ce type d'environnement.

Les normes du travail : les syndicats, les chèques de paie et les avantages imposables, l'accès au département des ressources humaines, la bienséance en milieu de travail, le code vestimentaire professionnel, la gestion du temps, la négociation salariale et comprendre les évaluations officielles.

Communication interculturelle : stratégies de conscientisation et de connaissance de la culture de l'entreprise et des différences culturelles, le travail au sein de plusieurs équipes, gérer les différends sexuels et raciaux survenant avec les collègues et les dirigeants.

Sujets

À partir de l'analyse des résultats du sondage réalisé auprès des étudiants au premier cycle universitaire durant l'année scolaire 2011-2012, les sujets suivants se sont révélés essentiels à l'élaboration de modules de formation efficaces qui seront offerts aux étudiants noirs fréquentant le premier cycle universitaire dans la région métropolitaine de Montréal :

Tenir compte de l'âge et de l'expérience professionnelle du groupe en formation afin d'intégrer des expériences vécues en milieu de travail que les participants veulent partager avec leurs pairs.

Tenir compte que près de 70 % des étudiants noirs peuvent être originaire de l'étranger; mettre en évidence la culture québécoise et le contenu politique et commercial pertinent à ces chercheurs d'emploi.

Tenir compte que la majeure partie des participants sont des femmes (60:40) et que leurs choix de cheminement de carrière et leurs préoccupations touchant le milieu du travail peuvent être différents de celles de leurs pendants masculins.

S'assurer que ces étudiants utilisent leur expérience et la mettent en valeur dans leur recherche d'emploi dans la région grâce à des curriculum vitae individualisés, des références de travail convaincantes et des techniques d'entrevue qui mettent en valeur au maximum les compétences qu'ils ont acquises.

Mettre l'accent sur le transfert des compétences déjà acquises à une variété de possibilités d'emploi en sensibilisant les étudiants sur la possibilité de faire valoir ses compétences sur le marché du travail et aussi d'attirer l'attention sur les écarts de compétence.

Tenir compte de l'indécision des étudiants au sujet de leurs projets de carrière et la grande variété de carrières possibles dans les catégories des affaires et du service public souhaités par les sujets interrogés. Inclure également une partie où les participants peuvent obtenir du soutien dans la découverte du domaine de leur carrière idéale et l'offre et la demande actuelle du marché de l'emploi.

Aborder le manque d'intérêt des étudiants envers l'entrepreneuriat, aborder leurs préoccupations et les diriger vers les ressources et le soutien pour les travailleurs autonomes comme Fonds Afro-entrepreneurs et l'initiative Ujamaa.

Mettre l'accent sur l'amélioration continue des compétences en français écrit et oral au niveau de français utilisé dans la correspondance d'affaires.

Découvrir les compétences informatiques qui requièrent une mise à niveau, y compris les logiciels actuellement utilisés dans les emplois qu'ils souhaitent obtenir.

Faire connaître les ressources d'aide à l'emploi de la région aux étudiants, y compris les agences de placement, les groupes de réseautage, les activités des anciens diplômés, le mentorat, etc.

Aborder la disposition psychologique à la transition vers le monde du travail, l'auto-évaluation critique de l'écart des compétences et des besoins de formation, et aussi les méthodes de recherche sur l'activité quotidienne accomplie dans l'emploi souhaité.

Explorer la gamme d'employeurs de leur région pouvant fournir un emploi qui peut alimenter un sentiment d'appartenance et un sens, explorer des carrières appartenant à leur domaine d'études ou non et soupeser les salaires et la qualité de vie profitera aux étudiants.

Sensibiliser les étudiants aux statistiques actuelles sur la comparaison des salaires et des taux d'emploi chez les Noirs, sur les situations et les formes de rencontres qui se produisent, des stratégies pour faire face à la discrimination raciale en milieu de travail, pour corriger les procédures, pour promouvoir des approches personnelles et interpersonnelles, pour des moyens de gérer le stress créé par les expériences discriminatoires en milieu de travail.

Les prochaines démarches

Au cours de la session d'été 2013, l'ECAC créera une série d'ateliers sur les thèmes et les sujets répertoriés par l'équipe de l'Initiative pour l'Excellence de la carrière des Afro-Canadiens et les constats contenus dans ce rapport. Ces modules de formation en orientation seront testés auprès d'un petit groupe d'étudiants du premier cycle recrutés par l'ACSioN afin d'obtenir des commentaires évaluatifs. Ces commentaires et le rapport sur le processus de développement du contenu et d'exécution fourni par l'animateur de l'atelier serviront de conseils pour mieux adapter les modules à venir.

L'ECAC a l'intention d'offrir une série complète d'ateliers à la population noire instruite de la région métropolitaine de Montréal chaque année. Bien que ces ateliers ciblent particulièrement le marché du travail du Québec, nous espérons que l'apprentissage acquis grâce à ces ateliers améliorera le taux de réussite de ce groupe dans leur recherche d'emploi partout dans le monde.

L'ECAC continuera également à étudier la communauté noire grâce aux sondages prévus au cours de l'année scolaire 2013-2014 auprès des étudiants au premier cycle et ceux inscrits aux études supérieures. L'intention de l'ECAC, reflétée par son plan d'action à long terme, consiste à analyser les données statistiques annuelles et à les comparer afin de surveiller les tendances liées à l'employabilité, y compris le racisme, les changements d'orientation et les expériences vécues par les étudiants au cours de leur recherche d'emploi au Québec. Une étape importante du travail relié aux objectifs de l'ECAC sera entrepris à la fin de 2014 lors de la création d'une formation sur l'avancement dans le milieu de travail à l'intention des entreprises dont l'objectif consistera à aider les employeurs montréalais à attirer cette tranche de population et à les intégrer chez avant qu'elle utilise ses compétences, ses connaissances et son dynamisme à l'extérieur du Québec.

Veillez visiter le site Web de la CEDEC pour les plus récentes publications et informations au sujet de l'ECAC. <http://www.cedec.ca/>

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agocs, C. & H.C. Jain (2001) Systemic Racism in Employment in Canada: Diagnosing Systemic Racism in Organizational Culture, Canadian Race Relations Foundation Reports.

Caribbean and African Self-Reliance International, CASRI (2004). Major critical issues affecting the Black and visible minority communities in Canada and recommendations to address them. Building Community & Leadership Capacity (BCLC) Research Project Regarding the Establishment of a Policy, Program and Participation Centre : Ottawa.

Comité aviseur-jeunes (2004). L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles. (Oct. 19).

Flegel, P.F. (2002). Challenges to Canadian multiculturalism: the case of Black Montreal. Canadian Issues. 39-41.

Fortin, S. (2002). Social ties and settlement processes: French and North African migrants in Montreal. Canadian Ethnic Studies, 34(3), 76.

Henry, F & C. Tator (2005). The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society, 3rd ed., Toronto : Nelson.

Krahn, H., T.M. Derwing, & B. Abu-Laban (2005). The Retention of Newcomers in Second- and Third- Tier Canadian Cities. International Migration Review 39, no. 4, 872-94.

Hautin, J.D. (2008). Francophone immigrants leaving Montreal to settle in Toronto: What happened and what is happening? Theses and dissertations.
<<http://digitalcommons.ryerson.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1119&context=dissertations>>

Hou, F., & L.S. Bourne (2006). The Migration-Immigration Link in Canada's Gateway Cities: A Comparative Study of Toronto, Montréal, and Vancouver. » Environment and Planning, 38(8).

Milan, A. & K. Tran (2004). Blacks in Canada : Along History. Statistique Canada.

Modibo, N. N. (2004). The Shattered Dreams of African Canadian Nurses. Canadian Women Studies. 23.2, 111-117.

Moghaddam, F.M. & S. Perreault (1992). Individual and Collective Mobility Strategies among Minority Group Members. Journal of Social Psychology 132(3), 343-57.

Piché, V. (2002). Immigration, diversity and ethnic relations in Quebec. Canadian Ethnic Studies, 34(3), 5.

Statistique Canada (2006). Profils des secteurs de recensement, catalogue no. 92-597-XWF.

Statistique Canada (2009). Indicateurs de l'éducation au Canada : feuillets d'information, <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/187/CMEC-2020-DECLARATION.fr.pdf>; <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-599-x/81-599-x2009003-fra.htm>.

Statistique Canada (2012). <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/minority-minorite1-fra.htm>.

Symons, G. L. (2002). The state and ethnic diversity: Structural and discursive change in Québec's ministère de l'Immigration Canadian Ethnic Studies/Etudes Ethniques au Canada, 34(3), 28-46.

Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires (2006), présenté à madame Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des communautés culturelles, février 2006, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, direction des Affaires publiques et des communications : Montréal

The Montreal Gazette (12 juin 2013). City of Montreal guilty of racial discrimination against employee : ruling. Christopher Curtis. www.montrealgazette.com/news/City+Montreal+guilty...

Torczyner J. L. & S. Spinger (2001). Montreal Black Communities Demographics Project: The Evolution of the Black Community of Montreal: Changes and Challenges. McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.

Torczyner, J.L. (1997). Canadian Black Communities Demographics Project: Preliminary Findings. Diversity, Mobility and Change: The Dynamics of Black Communities in Canada, McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.

Williams, D.W. (1989). Blacks in Montreal: 1628-1986, An Urban Demography. Montreal : Dorothy W. Williams.

Williams, D.W. (1997). The Road to Now: A History of Blacks in Montreal. Montreal: Vehicule Press.